

Ključne spremembe in dopolnitve Politike prejemkov so naslednje:

1. Prejemki vseh zaposlenih v Zavarovalnici Triglav d.d. se določajo ne zgolj glede na obseg poslovanja družbe, temveč tudi Skupine Triglav. V celotni politiki se namesto pojmov »variabilni prejemek« oz. »variabilni del prejemka« uporablja pojem »spremenljivi prejemek« ali »spremenljivi del prejemka« (gre za terminološko uskladitev).
2. V spremenjeni politiki prejemkov je glede prejemkov uprave določeno, da so ti določeni sorazmerno z njihovimi nalogami in odgovornostmi, obsegom poslovanja zavarovalnice in Skupine Triglav ter s finančnim stanjem in poslovnimi rezultati ter da morajo biti le-ti takšni, da so upoštevana merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja družbe in Skupine Triglav (bilančna vsota, ustvarjeni čisti prihodki od premij, povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu, organizacijska kompleksnost, internacionalizacija poslovanja, zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja, zahtevnost ključnih produktov, reguliranost dejavnosti in podobno) in da so primerljivi s prejemki drugih članov uprav primerljivih zavarovalnih skupin, s čimer se zasleduje obvladovanje tveganja glede stabilnosti in primernosti sestave Uprave. Hkrati je tudi navedeno, da v času veljavnosti Zakona o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (v nadaljevanju: ZPPOGD) in na njegovi podlagi izdanih podzakonskih predpisov se upošteva omejitev, ki izhajajo iz tega zakona.

Osnovna plača predsednika in članov Uprave je določena ob upoštevanju kriterijev iz prejšnjega odstavka, določena pa je v pogodbi o zaposlitvi in opravljanju funkcije.

Glede spremenljivega prejemka je določeno, da je le-ta lahko določen v maksimalni višini do 60% izplačanih osnovnih plač. Ne glede na prej navedeno je v času veljavnosti ZPPOGD-a lahko maksimalna višina spremenljivega prejemka do 30% izplačanih osnovnih v poslovnem letu.

Spremenljivi del plače člana uprave vsebuje del plače za poslovno uspešnost (največ v višini 40% povprečnih izplačanih osnovnih plač v poslovnem letu), del plače za skupno uspešnost uprave na podlagi skupnih letnih ciljev uprave (največ v višini 10 % povprečnih izplačanih osnovnih plač v poslovnem letu) in del plače za delovno uspešnost na podlagi osebnih letnih ciljev člana uprave (največ v višini 10 % povprečnih izplačanih osnovnih plač v poslovnem letu). Uspešnost Uprave se ugotavlja z upoštevanjem uspeha zavarovalnice v kratkoročnem in dolgoročnem obdobju vključno z upoštevanjem tekočih in prihodnjih tveganj, ki jim je zavarovalnica izpostavljena. Pri ugotavljanju uspešnosti se upošteva tako finančna merila (lahko merijo obseg poslovanja, donosnost zavarovalnega dela, donosnost naložbenega dela, stroškovno učinkovitost, donosnost kapitala, rast vrednosti podjetja ali druga finančna merila uspešnosti poslovanja, ki predstavljajo 70% vseh meril in nagrajujejo tako kratkoročno kot dolgoročno uspešnost družbe) kot tudi nefinančna merila (lahko merijo doseganje nefinančnih ciljev poslovne strategije, spoštovanje veljavnih predpisov, internih aktov in omejitev iz izjave o apetitu po

tveganjih, ravnanje skladno z etičnimi in strokovnimi standardi, doseganje ciljev trajnostnega razvoja (okoljski, družbeni, upravljalški) ali druga nefinančna merila uspešnosti poslovanja, ki predstavljajo 30% vseh meril in nagrajujejo tako kratkoročno kot dolgoročno uspešnost družbe). Kriteriji in merila za izračun uspešnosti so definirani tako, da je z njihovo uporabo mogoče ugotoviti stopnjo realizacije letnih in srednjeročnih ciljev poslovanja, sprejetih v letnih planih in strateških dokumentih. Opredelitev posameznega cilja vsebuje opis cilja, pričakovano ciljno vrednost, ponder in način merjenja oz. ugotavljanja realizacije cilja. Uporabljena metoda za izračun uspešnosti odmike od zastavljenih ciljev meri tako, da ob doseganju oz. preseganju načrtovanih ciljev predvidevava spremenljivi prejemek, ob nedoseganju pa znižanje osnovne plače. Opisana metoda za izračun uspešnosti vzpodbuja in motivira Upravo k doseganju strateških in planskih ciljev, k zanesljivemu in učinkovitemu upravljanju tveganj in k doseganju ciljev trajnostnega razvoja zavarovalnice. V politiki prejemkov je nadalje določeno, da se spremenljivi prejemek podrobneje opredeli z metodologijo, ki jo potrdi Nadzorni svet ob potrditvi plana za naslednje koledarsko leto ter opravi individualni letni razgovor s posameznim članom Uprave, kjer se opredelijo osebni letni cilji člana Uprave. Nadzorni svet enkrat letno, in sicer po potrditvi oziroma sprejemu letnega poročila, ugotavlja višino spremenljivega prejemka članov Uprave in odloči o izplačilu spremenljivega prejemka oziroma o znižanju osnovne plače. Je pa predvidena tudi možnost, ki jo ima Nadzorni svet, in sicer ima diskrecijsko pravico, da ne glede na glede na rezultat metodologije in vrednotenje skladno z merili za določanje spremenljivega dela plače, če oceni, da so v poslovnem letu nastali določeni pozitivni učinki na razvoj Skupine Triglav, ki niso bili ustrezno pripoznani v metodologiji oziroma se bodo šele pokazali na dolgi rok oziroma je bilo vodenje Uprave v izjemno težkih razmerah, na katere niso imeli vpliva, zelo uspešno, lahko ugotovljen odstotek spremenljivega dela plače ustrezno zviša, vendar končni odstotek ne more presežati omejitev za spremenljivi del plače.

Politika prejemkov skladno na novo ureja Odlog izplačila spremenljivega prejemka (v točki 7.3.1), Vračilo spremenljivega prejemka – claw back (v točki 7.3.2) ter Udeležbo pri dobičku in delniške opcije (7.3.3).

Glede drugih pravic in ugodnosti članov Uprave je v Politiki prejemkov dopolnjeno, kaj sodi med druge pravice in ugodnosti, ki jih določajo Pravila, ki jih sprejme Nadzorni svet, pri čemer pri določanju višine upošteva zasledovanje kratkoročne uspešnosti, spodbujanje realizacije poslovne strategije, dolgoročno uspešnost in razvoj, trajnostno poslovanje in vzdržnost družbe. Ne glede na prej navedeno se v času veljavnosti ZPPOGD-a upoštevajo omejitve po ZPPOGD.

V politiki prejemkov se spremeni določba glede pravice do odpravnine člana uprave v primeru prenehanja pravice do odpravnine ob upokojitvi, in sicer se višina odpravnine spremni iz trikratnika na dvakratnik povprečnega mesečnega osnovnega plačila v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

3. V spremenjeni Politiki prejemkov je glede prejemkov nadzornega sveta skladno s priporočili SDH dodatno določeno, da prejemki članov Nadzornega sveta morajo biti v ustreznem razmerju z nalogami članov Nadzornega sveta in finančnim položajem družbe in Skupine Triglav. Prejemki predsednika in članov Nadzornega sveta morajo biti takšni, da so upoštevana merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja družbe in Skupine Triglav (bilančna vsota, ustvarjeni čisti prihodki od premij, povprečno

število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu, organizacijska kompleksnost, internacionalizacija poslovanja, zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja, zahtevnost ključnih produktov, reguliranost dejavnosti in podobno) in da so primerljivi s prejemki drugih članov organov nadzora primerljivih zavarovalnih skupin. Člani Nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku.

4. Dodano je poglavje 11. z naslovom Skupina Triglav, ki določa osnovna pravila prejemkov za vse člane organa nadzora v odvisnih družbah Skupine Triglav in da je za vse člane organov vodenja in nadzora vseh družb Skupine Triglav sklenjeno D&O zavarovanje.
5. Dodano je poglavje 12. z naslovom Začasno odstopanje od politike prejemkov, ki skladno z določilom 4. odstavka 294.a člena ZGD-1 določa možnost, da lahko družba v izjemnih okoliščinah začasno odstopi od politike prejemkov (določeno je pod katerimi pogoji, koliko časa in pri katerih elementih politike je možno odstopanje).
6. Dosedanja poglavja 11. do 13. se preštevilčijo v poglavja 13. do 15.
7. V preštevilčenem poglavju 15. (Končne določbe), je določeno, da ta politika začne veljati 1. 5. 2023. Dodatno je določeno, da Nadzorni svet uskladi Metodologijo za določanje spremenljivega prejemka članov Uprave ter pogodbe o zaposlitvi in opravljanju funkcije članov Uprave v roku 4 mesecev od začetka veljavnosti sprememb te politike.
8. Iz Politike prejemkov se umakne oznaka »Poslovna skrivnost – interno«, saj je potrebno Politiko prejemkov skladno s 5. odstavkom 294.a člena ZGD takoj po njenem glasovanju na skupščini javno objaviti na spletni strani družbe.

Ljubljana, 21. 4. 2023